

Il 'costo' della carriera manageriale per la donna:

Sul lavoro

- ✓ Enorme dispendio di energie, forte determinazione e abnegazione per la necessità costante di dimostrare capacità e competenza doppie
- ✓ Rinuncia al sé femminile, esercitando un forte autocontrollo sulle emozioni e l'assunzione di comportamenti e atteggiamenti in sintonia con la mentalità maschile
- ✓ Difficoltà ad ottimizzare i tempi del lavoro con le esigenze extra-lavorative
- ✓ Sollecitazione a dare sempre il massimo, anche in considerazione di eccessivo perfezionismo e alta performance

Nella vita privata

- ✓ Difficoltà a conciliare le responsabilità sul lavoro e il ruolo di madre
- ✓ Essere poco presenti con i figli: seguirli meno rispetto alle altre mamme, dovere gestire il rimprovero diretto da parte dei figli di 'non fare la mamma', dover accettare la riprovazione sociale per privilegiare il lavoro
- ✓ Screzi di coppia se il partner non ha atteggiamenti comprensivi
- ✓ Impressione di trascurare se stesse: poco tempo libero a disposizione, timore di fare poco per prevenire l'invecchiamento precoce)
- ✓ Insoddisfazione verso il contesto sociale (mancanza orari degli asili e delle scuole che coprano l'intera giornata fino a tardi o scuole aperte anche durante le vacanze) e il mondo del lavoro *non* supportano la donna manager e non nella gestione della maternità, con maggior flessibilità di orari e più considerazione del doppio ruolo femminile nell'organizzazione dei timing (riunioni, meeting, appuntamenti)

I motivi di soddisfazione

Nella sfera lavorativa

- ✓ Il successo professionale quale fonte di soddisfazione e gratificazione
- ✓ Il buon reddito che consente, grazie al sussidio di baby sitter e colf, di dedicarsi al lavoro con impegno e ritmi 'maschili' e di togliersi piccole soddisfazioni (viaggiare in business, acquistare oggetti costosi, scegliere il meglio per sé e la famiglia dall'alimentazione a beni di consumo)

Nella sfera privata

- ✓ Avere una situazione affettiva 'normale', che le fa sentire donne complete, nonostante il cospicuo investimento sul lavoro
- ✓ Avere raggiunto un buon equilibrio fra le differenti aree della propria vita, senza che si generi competitività

Richiesta di valorizzazione di un 'management al femminile' attraverso:

- ✓ **La formazione continua** interna all'azienda e in orari di lavoro
- ✓ **Opportunità di accesso in posizioni apicali:** rappresentanza equilibrata di donne nei livelli superiori di inquadramento
- ✓ **Parità di retribuzione** in relazione a ruolo e mansioni
- ✓ **Valutazione delle performance:** assicurare in maniera equa e trasparente la promozione e le opportunità di sviluppo di carriera
- ✓ **Aiuti nel conciliare la professione, la vita sociale e privata:** ottimizzazione del tempo di lavoro e provvedimenti per l'aiuto di familiari dipendenti dai lavoratori
- ✓ **Valorizzazione delle specificità femminili:** accattare e promuovere i comportamenti femminili anche all'interno del contesto lavorativo
- ✓ **Programmi di prevenzione e gestione dello stress**